

Obowiązek uzasadnienia wypowiedzenia umowy terminowej

Obligation to justify the termination of a fixed-term contract of employment

Arkadiusz Sobczyk

profesor w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej,
Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Jagiellońskiego

Streszczenie Panuje rozpowszechniony pogląd co do tego, że wypowiedzanie umów terminowych nie wiąże się z obowiązkiem informowania pracownika o przyczynach takiej czynności. Wynika to z braku regulacji prawnych nakazujących informować o przyczynach wypowiedzenia umowy z urzędu. Autor dowodzi, że przy zachowaniu zasady proporcjonalności i subsydiarności, w oparciu o art. 11¹ k.p., można taki obowiązek z systemu prawa wywieść.

Słowa kluczowe: umowy na czas określony, uzasadnienie wypowiedzenia, dobra osobiste.

Summary There exists a common opinion that termination of a fixed-term contract of employment does not entail the duty to inform the employee about reasons standing behind such an action. Abovementioned results from the lack of legal regulations that would require to inform about grounds of termination of contract by default. The Author of this text proves that by keeping the principle of proportionality and subsidiarity, on the basis of the article 11¹ of Labor Code mentioned duty can be derived from the law itself.

Keywords: fixed-term contracts of employment, grounds on termination, personal interests.

Uwagi wstępne

Dokonane w prawie polskim zmiany dotyczące umów zwartych na czas określony słusznie zbliżają powyższą konstrukcję prawną do umów zawartych na czas nieokreślony w kontekście okresu wypowiedzenia. Jednak wydaje się, że nie jest to koniec ewolucji prawa pracy w tym przedmiocie. Kluczowe jest przy tym pytanie o to, czy umowa o pracę na czas określony spełnia jakąś szczególną funkcję społeczną.

Odnosząc się do powyższego pytania, wyrażam przekonanie, że terminowa umowa o pracę nie ma celów stabilizacyjnych, czym różni się od terminowych umów prawa cywilnego. Zresztą ewolucja funkcji tych umów — choć w nieco innym kontekście — jest już dostrzegana w doktrynie (Stelina, 2015).

Istotą takich umów jest w moim przekonaniu ustalenie, że w danych warunkach nie ma możliwości zatrudnienia na czas nieokreślony lub też zatrudnienie takie jest wprawdzie możliwe, ale generowałoby dla pracodawcy niewspółmierne koszty w stosunku do racjonalnie ocenianego zapotrzebowania na pracę. Sama zaś stabilizacja zatrudnienia nie powinna być — i nie jest — realizowana poprzez określenie terminu trwania umowy, lecz wynika ona z istoty umowy o pracę. Przedmiotem tej umowy — o czym wielokrotnie pisałem — nie jest korzystanie przez strony z wolności kontraktowania, ale rozstrzygnięcie o pracowniczym prawie do pracy w konkretnym stanie faktycznym (Sobczyk, 2015, s. 68).

Z powyższego powodu metoda stabilizowania zatrudnienia powinna być taka sama w przypadku umów zawartych na czas określony jak i nieokreślony. Istotą tej metody jest zakaz pozbawiania pracownika pracy bez istotnej przyczyny. Natomiast inną kwestią jest to, jaką techniką prawną powyższa przyczyna powinna być weryfikowana oraz jakie powinny być skutki wypowiedzenia umowy bez uzasadnionej przyczyny. Innymi słowy, czy przyczyna powinna być pracownikowi zakomunikowana z urzędu i w jakich przypadkach. Przy czym wybór nie powinien opierać się — jak to ma miejsce obecnie — na podstawie kryterium rodzaju umowy (uzasadniamy wypowiedzenie umów na czas nieokreślony, a nie uzasadniamy wypowiedzenia w przypadku umów na czas określony), ale według reguły proporcjonalności. Oznacza to, że mikropracodawcy z zasady nie powinni mieć obowiązku uzasadniania wypowiedzeń, niezależnie od tego, jakich to umów dotyczy. Ale też prawa pracownicze nie powinny pozostać bez ochrony. Pracodawcy tacy powinni mieć prawo do wypowiedzenia umów bez podawania przyczyny pod warunkiem wypłaty świadczenia amortyzującego skutki socjalne utraty zatrudnienia oraz z zachowaniem obowiązku podania i obrony takiej przyczyny w przypadku, gdy takiej „odprawy” wypłacić nie chcą. Sama terminowość umowy o pracę nie ma bowiem znaczenia dla modelu porządku społecznego, w którym chronimy źródła przychodów z pracy, jeśli człowiek rzetelnie wykonuje obowiązki, a dana praca

jest obiektywnie dostępna. A przecież właśnie ów społeczny porządek — a nie prywatny interes pracownika — leży u podstaw ustawowego stabilizowania zatrudnienia. To, że interes prywatny pokrywa się z interesem publicznym nie ma znaczenia.

Uzasadnienie wypowiedzenia z urzędu i na wniosek

Jednak nie o tym piszę w tym miejscu. Chcę bowiem zauważyć, że obowiązek uzasadniania wypowiedzeń umów na czas określony, a także umów na okres próbnego istnieje w moim przekonaniu już dziś. Wynika on z treści art. 11¹ k.p., zgodnie z którym pracodawca ma obowiązek dbałości o godność i inne dobra osobiste pracowników. Jak już wielokrotnie pisałem, obowiązek ten jest błędnie odczytywany jako powielenie treści kodeksu cywilnego w przedmiocie ochrony dóbr osobistych. Takie rozumowanie jest nietrafne. Kodeks cywilny chroni człowieka przed ingerencją w jego dobra i sam w sobie nie jest źródłem nakazu podejmowania czynności pozytywnych mających na celu ochronę cudzych dóbr. Tym samym jest nakazem zaniechania naruszania dóbr osobistych. Jeśli dany podmiot nie jest adresatem ustawowego nakazu dbałości o dobra osobiste innego człowieka, to przepisy kodeksu cywilnego mają wymiar jedynie horyzontalny.

Przepisy art. 23 i 24 k.c. znajdują jednak zastosowanie, jeśli na podstawie innej normy prawnej dany podmiot ma obowiązek dbałości o dobra osobiste innego człowieka. Obowiązki takie mają jednak zawsze charakter publiczny, a z reguły dotyczą też podmiotów wykonujących funkcje publiczne. I takim też przepisem jest art. 11¹ k.p. Zresztą nałożenie na pracodawcę obowiązku pozytywnego zachowania lub podjęcia pozytywnych działań w celu ochrony dóbr osobistych jest w moim przekonaniu jednym z dziesiątków dowodów wskazujących na to, że pracodawca wypełnia funkcje publiczne. Reasumując, art. 11¹ k.p. stanowi nakaz, którego naruszenie stanowi delikt mogący skutkować konsekwencjami, o których mowa w kodeksie cywilnym.

Mając powyższe na uwadze, postawmy w tym miejscu kluczowe dla tego artykułu pytanie, czy pracodawca ma obowiązek uzasadniania wypowiedzeń umów terminowych. Odpowiedź jest na pozór prosta i brzmii, że takiego obowiązku nie ma. Jest to jednak w moim przekonaniu odpowiedź błędna. Trafną odpowiedzią jest taka, że *de lege lata* pracodawca nie ma obowiązku uzasadnienia wypowiedzenia z urzędu. Bo już na wniosek pracownika taki obowiązek istnieje i znajduje oparcie właśnie w art. 11¹ k.p.

W tym miejscu czytelnik zapewne zada zupełnie zrozumiałe pytanie o to, o ochronę jakich dóbr osobistych chodzi? Odpowiedź będzie dość kategoryczna, i — przynajmniej częściowo — wzbudzi opór co najmniej niektórych znawców prawa cywilnego.

Zacznijmy od kwestii zupełnie podstawowej, a w zasadzie wystarczającej, że chodzi o publiczne prawo podmiotowe do pracy. Prawo to realizuje się bowiem nie tylko poprzez umowy na czas nieokreślony, ale w przy-

padku każdego zatrudnienia. To, że kodeks pracy stosuje obecnie różne techniki jego ochrony nie może wszak prowadzić do stwierdzenia, że pracownik zatrudniony na umowę na czas określony nie korzysta z prawa do pracy. Argument o ochronie prawa do pracy nie jest jednak jedyny.

Nie powinno bowiem budzić wątpliwości, że dobrem osobistym jest możliwość korzystania ze wszystkich praw i wolności konstytucyjnych. Zwłaszcza, że każde z publicznych praw podmiotowych, a nawet tzw. godność osobista, jest niczym innym jak rozwinięciem konstytucyjnej godności osobowej. Zaliczmy tu więc nie tylko prawo do pracy (jako megaprawo społeczne), ale też wolność od dyskryminacji czy od wykluczenia społecznego. Przypominajmy przy każdej okazji, że utrata zatrudnienia z reguły wiąże się ze stanem stresu i lęku na tle socjalnym, nie wspominając już o innych negatywnych przeżyciach osobistych. Mam przy tym świadomość, że wielu czytelników na tą ostatnią uwagę stwierdzi, że życie jest pełne stresów i niesprawiedliwości, więc trzeba się z tym pogodzić.

Odpowiem na to, że takie ujęcie można skrytykować jako przejaw dość typowego dla pofolwarczej części Europy okrucieństwa wobec samego siebie. Tymczasem po to „powstało” społeczeństwo i na tym opiera się europejska kultura chrześcijańska, aby wykazywać szacunek i solidarność wobec innych. Powyższe oznacza, że jeśli nie wiąże się to z nadmierną uciążliwością, prawo może nakładać na nas obowiązek dbałości o dobro innych. Mam zresztą dość paradoksalne wrażenie, że środowiska akademickie mogą mieć z tym duży problem, dlatego że cechuje je nadzwyczajna zupełnie stabilność zatrudnienia. Nie oznacza to wprawdzie wolności od lęku, zwłaszcza przed negatywnym osądem jeszcze silniej ustabilizowanych przełożonych lub samodzielnych pracowników naukowych. Jednak o rotacji w zatrudnieniu, a co za tym idzie o lęku przed niepewnością wśród naukowców trudno w tym środowisku mówić.

Wracając jednak do dóbr osobistych, to w moim przekonaniu dobrem takim jest także prawo do sądu, choć judykatura prawa cywilnego wypowiada się o tym różne. A prawo do sądu ma znaczenie choćby w kontekście urealnienia możliwości weryfikacji, czy pracodawca nie naruszył tych przypadków wypowiedzenia, które są wprost zakazane także w stosunku do umów terminowych (dyskryminacja, transfer pracowników).

Z powyższego powodu pracownik ma prawo wiedzieć z jakich przyczyn utracił pracę. Co więcej, ma prawo dochodzić roszczeń z tytułu naruszenia dóbr osobistych lub innych roszczeń, jeśli utracił pracę z powodu arbitralnej decyzji pracodawcy. Prawo do pracy postrzegam bowiem za S. Grzybowski i A. Szpunarem jako dobro osobiste (Szpunar, 1979, s. 127; Grzybowski, 1957, s. 79). Przez arbitralność rozumiem w tym miejscu sytuację, w której decyzja o wypowiedzeniu umowy dokonywana jest w całkowitym oderwaniu od oceny merytorycznej pracownika lub potrzeb przedsiębiorstwa (ewentualnie innej jednostki organizacyjnej zatrudniającej pracownika).

W tym miejscu czytelnik może zasadnie zapytać, jak wytłumaczyć to, że pracodawca ma obowiązek „donosić sam na siebie”. Pytanie takie byłoby jednak trafne w relacjach cywilnych, czyli skoncentrowanych na realizacji interesów indywidulanych. W przypadku prawa pracy jest ono niezasadne, albowiem reguluje ono materię praw człowieka. Oznacza to, że relacji interesów indywidulanych towarzyszy realizacja interesu społecznego. Z tego powodu na pracodawcy ciąży ustawowy obowiązek dbałości o dobra osobiste pracownika, z którego można wywieść obowiązek udzielania pracownikowi rzetelnych informacji dotyczących pracownika. Wiedza jest bowiem warunkiem korzystania z praw i wolności. Dlatego nieudzielenie lub udzielenie informacji nieprawdziwej w kontekście obowiązku dbałości, o którym mowa w art. 11¹k.p., jest samo w sobie naruszeniem art. 23 i 24 k.c.

Kodeks pracy nie nakłada jednak na pracodawcę obowiązków dotyczących formy informowania, choć w myśl zasady proporcjonalności od dużych pracodawców wolno oczekiwać więcej (choćby w formie e-maila), a od mniejszych mniej (informacja ustna). Ta sama zasada proporcjonalności może uzasadnić odmowę uzasadnienia, gdyby wiązało się z narażeniem dobra zakładu pracy, choć powinny to być przypadki raczej rzadkie.

Kodeks nie pozwala także — a przynajmniej nikt jeszcze takiej konstrukcji nie wywodził — odwoływać się od „nieuzasadnionych” wypowiedzi w celu przywrócenia do pracy. Pozwala jednak w moim przekonaniu dochodzić roszczeń odszkodowawczych oraz o zadośćuczynienie.

Tym samym dochodzę do wniosku — zresztą nie jest to moja pierwsza wypowiedź idąca w tym kierunku — że wypowiedzenie umowy o pracę, jako akt rozstrzygający o prawie do pracy, w konkretnym stanie faktycznym musi być zawsze uzasadnione okolicznościami społecznie akceptowalną, choć nie zawsze przyczyna ta musi być podana z urzędu. Arbitralnego wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony nie powinniśmy zatem oceniać w kategorii nadużycia prawa, ale właśnie w kategorii bezprawności (naruszenia dóbr osobistych), czyli w tym przypadku praw gwarantujących godne życie dzięki pracy. Jest przy tym oczywiste, że takiej samej ochronie podlega dobro osobiste przedsiębiorcy do prowadzenia działalności gospodarczej, która z kolei jest gwarantem ochrony jego godności. Rzeczą pracodawcy jest ważyć obie wartości (art. 31 Konstytucji RP), a rzeczą sądu zbadanie, czy kolizja ta została rozstrzygnięta właściwie.

Judykatura SN a tzw. obowiązek dbałości o dobro pracownika

Powyższy tok rozumowania nie jest obcy wypowiedziom Sądu Najwyższego, choć z nieco innym uzasadnieniem. I tak, w wyroku z 17 lutego 2004 r., I PK 386/03 (OSNP 2005/1/6) Sąd Najwyższy stwierdził, że „obowiązek informowania pracowników, a także byłych pracowników, o przysługujących im uprawnieniach związanych z prywatyzacją przedsiębiorstwa państwowego, wynika

z ogólnego obowiązku pracodawcy dbałości o dobro pracownika”. Wyrok ten można oceniać krytycznie w tej części, w jakiej dotyczy obowiązku informowania byłych pracowników. Dlatego argument Sądu Najwyższego w stosunku do tych osób — jeśli w ogóle do obrony — powinien być rozszerzony o podstawę konstytucyjną, z której wynikałoby, że władze publiczne mają obowiązek informowania obywateli o przysługujących im publicznych prawach podmiotowych. Prawo do udziału w prywatyzacji jest niewątpliwie takim prawem. Zarazem należałoby uznać, że pracodawca wykonuje w tym zakresie funkcję publiczną. Zresztą Sąd Najwyższy *de facto* przeprowadził właśnie taką — dodajmy, że wybitnie rzetelną — argumentację, tyle że w moim przekonaniu błędnie poszukiwał podstaw prawnych w kodeksie pracy zamiast w Konstytucji RP (np. w kwestii równości lub niedyskryminacji) oraz nie dostrzegł publicznego charakteru pracodawcy. Trudno zresztą mieć za to pretensje do Sądu Najwyższego, skoro przez całe dekady nie dostrzeżono społecznej pozycji pracodawcy np. tam gdzie tworzy lub współtworzy prawo zakładowe.

Z kolei w uzasadnieniu wyroku z 16 września 1999 r., I PKN 331/99 (OSNP 2001/9/314) Sąd Najwyższy stwierdził, że „(...) ogólne założenia, na których oparte jest ustawodawstwo pracy, pozwalają na konstruowanie ogólnego obowiązku pracodawcy dbania o dobro pracownika (a co najmniej respektowania tego dobra), podobnie do obowiązku pracownika, jakim jest dbanie o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4)”.

Stwierdzono zarazem, że w ramach tego ogólnego obowiązku mieści się m.in. powinność dostarczania pracownikowi informacji i dokumentów istotnych dla określenia sytuacji pracownika. Wyrok ten jest trafny, pod warunkiem uzasadnienia go właśnie na podstawie art. 11¹ k.p. Przy czym Sąd Najwyższy powołał się na art. 11¹ k.p., tyle że wyraźnie bez przekonania, poszukując uzasadnienia w „całokształcie” prawa pracy oraz szeregu innych przepisów prawa. Ponadto poszukiwanie swojej symetrii lub nawet paraleli z obowiązkiem dbałości o dobro zakładu pracy wydaje się nietrafne. Zakład pracy nie jest bowiem pracodawcą, ale grupą osób zorganizowanych wobec dobra wspólnego. Przy czym dobro wspólne obejmuje także dobro przedsiębiorcy lub innego podmiotu korzystającego z pracy pracowników. Tymczasem art. 11¹ k.p. nakierowany jest wprost na jednostkę.

Dodajmy zarazem, że ten trafny, choć w moim przekonaniu nieprecyzyjnie uzasadniony wyrok dotyczy dobra osobistego, jakim jest korzystanie z wolności kontraktowania uwarunkowanego posiadaniem stosownego zaświadczenia od pracodawcy. Co więcej, obowiązku związanego ze szczególną potrzebą społeczną, jaką jest zaspokojenie potrzeb mieszkaniowych.

Tym samym należałoby dopowiedzieć, że z art. 11¹ k.p. nie da się wywieść obowiązku wystawiania zaświadczeń na każde żądanie pracownika. Wreszcie, z art. 11¹ k.p. nie da się wywieść obowiązku o charakterze nieod-

płatnym, choć wystawianie zaświadczeń nie może być formą działalności zarobkowej. Jednak już żądanie pokrycia kosztów związanych z wygenerowaniem zaświadczenia jest uzasadnione, skoro ustawa nie przesądza o nieodpłatności.

Uwagi końcowe

Podjęcie decyzji o prawie pracownika do pracy — a tym jest właśnie wypowiedzenie umowy o pracę — nie może być dowolne. Zakres uznania pracodawcy jest przy tym bardzo szeroki, a w przypadku umów terminowych praktycznie nieweryfikowalny. Jednak nie jest absolutny. Tym samym każde wypowiedzenie umowy o pracę, w tym także umowy na okres próbny, musi wynikać z przyczyn uzasadnionych. Pracownik — jako adresat tych decyzji — nie może być pozbawiony prawa do informacji o przyczynach, z powodu których w danym stanie faktycznym utracił zatrudnienie, czyli o przyczy-

nach uzasadniających utratę roszczeń wynikających z prawa do pracy w konkretnym zakładzie pracy. W przypadku zatrudnienia na czas nieokreślony otrzymuje taką informację z urzędu, w formie pisemnej i nieodpłatnie. W przypadku zatrudnienia terminowego ma w moim przekonaniu otrzymać taką informację na wniosek, w formie co do zasady dowolnej i niekoniecznie nieodpłatnie. W tym drugim przypadku podstawą jego prawa jest art. 11¹ k.p.

Literatura

- Grzybowski, S. (1957). *Ochrona dóbr osobistych według przepisów ogólnych prawa cywilnego*. Warszawa.
- Sobczyk, A. (2015). *Wolność pracy i władza*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Stelina, J. (2015). Nowa koncepcja umowy o pracę na czas określony. *Państwo i Prawo*, (11).
- Szpunar, A. (1979). *Ochrona dóbr osobistych*. Warszawa.